



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา

Strategic Leadership of Private Vocational Education Administrators as
Perceived by Teachers. Vocational education in Songkhla province

วรารณ อีสสระ^{1*} และสุนทรี วรรณไพเราะ²

Waraporn Issara^{1*} and Suntaree Wannapiro²

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Graduate student, Master of Education in Educational Administration, Thaksin University.

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Ph.D., Master of Education in Educational Administration, Thaksin University.

* Corresponding author, E-mail: p51l7a7@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน มีความเชื่อมั่น 0.968 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test), One-way Anova (F-test) และ LSD

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย 1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 3) ครูที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Abstract

The purpose of this research were to study and compare the strategic leadership of vocational college administrators in Songkhla as opinion by teacher, classified by gender, age, education level and experience of working. The sample was 201 teachers in vocational college administrators in Songkhla . Determining sample size by using Krejcie and Morgan table. The research tool was a questionnaire, with the reliability was 0.968. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and LSD.

This research found that : The opinion of teacher on strategic leadership of vocational college administrators in Songkhla was at high level in overall and in each aspect. the results of comparisons of 1) the teacher who different in gender had not different opinion 2) the teacher who different in education level had different opinion in statistical significance at .01. 3)the teacher who different in age had not different opinion and in statistical significance at .01. 4) the teacher who different in experience of working had different opinion on the controlling in balance aspect had different statistical significance at .01

Keyword: strategic leadership

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ฯลฯ ในโลกอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น เป็นสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ ที่เรียกว่า ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมอย่างทั่วถึง มนุษย์จึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ ให้มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษใหม่ ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมทั้งชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่

เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2555)

ความสำคัญของการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำไปสู่รากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์พัฒนาความคิดความประพฤติเจตคติที่ดีของบุคคลรวมถึงการเรียนรู้การใช้ชีวิตในสังคมได้ เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชาชนในชาติจำเป็นต้องได้รับการศึกษาในหลากหลายรูปแบบเพื่อให้มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 มาตรา 6 จุดมุ่งหมายการศึกษา ได้กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ที่ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภายใต้นโยบายยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (2555-2569) ที่ว่าจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในฐานะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติ และตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกัน ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานหลายหน่วยงานและหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาโดยอาศัยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ การนำกลยุทธ์ไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ และการประเมินกลยุทธ์ ซึ่งการจัดการศึกษาต้องตอบสนองความต้องการของสังคมและเป็นพันธมิตรกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกระดับ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่จะเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับรู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้ ก่อนการดำเนินการกำหนดทิศทางการบริหาร รวมทั้งดำเนินการตามขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์หรือมีวิสัยทัศน์ที่ไม่ดีหรือไม่ชัดเจนย่อมส่งผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขาดทิศทางที่ชัดเจน และไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ประยงค์ เนาวบุตร, 2557)

ปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนจะต้องพบกับการแข่งขันที่รุนแรงสถาบันการศึกษาเอกชนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับตัวอย่างมาก เพื่อการแข่งขันกับสถาบันของรัฐหรือแม้แต่เอกชนด้วยกันเองเพราะเนื่องมาจากพลวัตของโลกการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เช่น มีการขยายโอกาสรับนักศึกษามากขึ้น โอกาสจากนโยบายการให้เงินกู้เพื่อการศึกษา ตลอดจนมีการเปิดหลักสูตรใหม่และเพิ่มจำนวนนักเรียนนักศึกษาเพิ่มขึ้น สถาบันการศึกษาทุกแห่งจะต้องปรับกระบวนการบริหารจัดการอย่างมากเพื่อความอยู่รอดและอยู่ได้และภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ นับว่าสอดคล้องกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นบุคคลที่มีมุมมองระยะยาวและสร้างความ



ยึดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย ปลายทางที่ตั้งใจไว้

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร นโยบาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยการประเมินและวิเคราะห์ สถานภาพสถานศึกษา การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา และการนำแผนกลยุทธ์ไป จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาระยะ 3-5 ปี และแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาชีพศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานใน สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของ ชาติ และคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามความ คิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ธนชัย ยมจินดา, สมพงษ์ จ้อยศิริ และเชาว์ โรจนแสง (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ สามารถมองเห็นสภาพปัญหาของ อนาคตซึ่งจะเกิดแก่ธุรกิจ/องค์กรของตนได้อย่างชัดเจน และมีทักษะเชิงความคิดและตัดสินใจ ที่จะ กำหนดแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้ธุรกิจสามารถแสวงหาประโยชน์และ/หรือหลีกเลี่ยงการคุกคามธุรกิจ/ องค์กรได้ รู้จักใช้ทีมงานของผู้บริหาร และทีมงานระดับการบริหารทุกระดับ โดยการมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาและดำเนินไปในทิศทางของวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร



เอกชัย อภิศักดิ์กุล และทรศนะ บุญขวัญ (2550) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึงความสามารถในการทำนายอนาคตกว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และให้อำนาจบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เอกชัย อภิศักดิ์กุล และทรศนะ บุญขวัญ (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หรือผู้บริหารระดับสูง คือบุคคลที่รับผิดชอบการออกแบบและการดำเนินกลยุทธ์ยึดถือความรับผิดชอบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพเรื่องการตัดสินใจ ทั้งการพัฒนา การประเมินราคา การใช้ทรัพยากร และข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการเปลี่ยนกลยุทธ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกล ในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และดำเนินการตามกลยุทธ์และนโยบาย นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างชาญฉลาด หัวใจของความสำเร็จในการทำงานคือการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นไปอย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเพราะเป้าหมายของการบริหารคือ การให้องค์กรคงอยู่ต่อไปและพนักงานในองค์กรสามารถสร้างความรุ่งเรืองที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้

2. ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ ฮิตท์, ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน

ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของฮิตท์, ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson, 2551) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ดังภาพประกอบที่ 1 สอดรับกับภาระกิจการดำเนินการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีขั้นตอนประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปดำเนินการ และการประเมินกลยุทธ์

2.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ลัทธีกาล ศรีวัชรมย์, สมชาย หิรัญกิตติ และกิงพร ทองใบ (2550) กล่าวว่า บทบาทในการกำหนดทิศทางบริษัท การกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญประการหนึ่งของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะมีความหมายกว้างกว่าการวางแผน เพราะการวางแผนมุ่งที่การออกแบบเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนโดยไม่มีเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น แต่การกำหนดทิศทางนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องใช้ข้อมูลต่างๆ มากมายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งหารูปแบบความสัมพันธ์และเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้นเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายต่อการเข้าใจ และกลยุทธ์ต่างๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมองค์กรในแง่ที่ว่า สิ่งที่กำลังจะมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต



2.2 การบริหารทรัพยากรในองค์กร

การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm's Resource Portfolio) มีความสามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ

เอกชัย อภิศักดิ์กุล และทรศนะ บุญขวัญ (2551) กล่าวว่า งานที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การบริหารจัดการกลุ่มทรัพยากรของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ หลายบริษัทมีทรัพยากรจำนวนมากที่สามารถจัดแยกประเภทใดประเภทหนึ่งดังต่อไปนี้: ด้านการเงิน ทรัพยากรบุคคล ทูทางสังคม และทุนทางองค์กร (รวมถึงวัฒนธรรม) ผู้บริหารเชิงกลยุทธ์บริหารจัดการกลุ่มทรัพยากรของบริษัทโดยการรวบรวมให้เป็นความสามารถ จัดโครงสร้างบริษัทในการใช้ความสามารถเหล่านั้นรวมถึงพัฒนาและนำกลยุทธ์ไปใช้ปฏิบัติเพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์ในการบรรลุถึงข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องใช้ประโยชน์และรักษาความสามารถหลักของบริษัทและพัฒนาและเก็บรักษาทรัพยากรมนุษย์และสังคมของบริษัทไว้

2.3 การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

ลัทธิกาล ศรีวะระมย์, สมชาย หิรัญกิตติ และกิงพร ทองใบ (2550) กล่าวว่า การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทั่วทั้งองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนที่ยากที่สุดขององค์กร เมื่อผู้บริหารคิดจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรควรตระหนักว่า ตนต้องสู้กับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิมและจะมีคนไม่เห็นด้วย ต่อต้าน คัดค้าน และปฏิเสธปฏิบัติในระดับต่างๆ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจึงต้องใช้กลวิธี จังหวะ และการสื่อสารที่เหมาะสม ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงอาจเริ่มมาจากสมาชิกในองค์กรเองโดยไม่มีผู้บริหารเข้าเข้าไปวางแผนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และในที่สุดก็เปลี่ยนแปลงได้อย่างสำเร็จ เรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งบางครั้ง เหตุผลแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่พอที่จะชักนำให้คนเปลี่ยนแปลงได้ การเปลี่ยนแปลงเรื่องวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญและกระทบต่อพนักงานโดยส่วนรวม จึงควรต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

2.4 การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ลัทธิกาล ศรีวะระมย์, สมชาย หิรัญกิตติ และกิงพร ทองใบ (2550) การมุ่งเน้นความเป็นเลิศให้แก่องค์กร ผู้นำจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย เนื่องจากมาตรฐานด้านจริยธรรมขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดว่า องค์กรนั้นให้ความสำคัญกับลูกค้าอย่างไรและเกี่ยวข้องกับพนักงาน ผู้ขายปัจจัยการผลิต และกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ขององค์กรอย่างไร

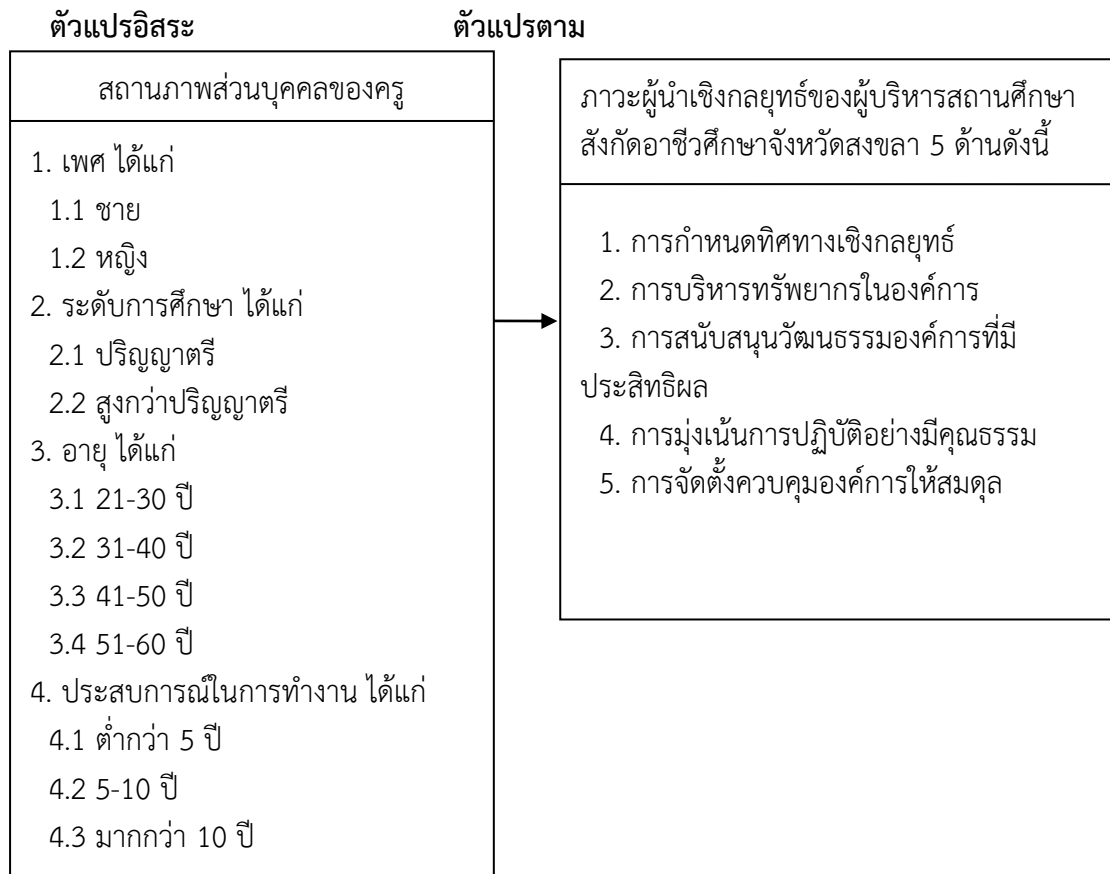


ผู้นำไม่เพียงแต่ต้องกำหนดข้อบังคับ นโยบาย วิธีการ และแผนต่างๆ แต่เขาต้องให้การสนับสนุนมาตรฐานทางจริยธรรมเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอและสนับสนุนพนักงานตัวอย่างที่ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ อย่างเคร่งครัดเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานคนอื่นๆ ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ทั้งนี้ เพราะพฤติกรรมที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรแม้แต่เพียงคนเดียวก็อาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งตัวผู้นำเองและองค์กรเป็นอย่างมาก

2.5 การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชุมพร คุรุพัฒน์, เสน่ห์ จุ้ยโต และวิเชียร เลิศโกคานนท์ (2550) กล่าวว่า ประเด็นสำคัญของการควบคุมก็คือ การเน้นติดตามตรวจสอบและประเมินผลกระบวนการบริหารและผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าได้ทำหน้าที่เป็นอย่างดี และทำให้แน่ใจว่าผลที่ออกมาทั้งหมดจากกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด หากเกิดการเบี่ยงเบนก็ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 10 วิทยาลัย จำนวนครู 417 คน ประจำปีการศึกษา 2560

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ได้จำนวน 201 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1964) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 56 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิ การศึกษา โดยการทดสอบค่า t-test เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และโดยการทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้าน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาสรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอีก 3 ด้านที่เหลือมีความไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.1737$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.1257$) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.1252$) ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.1131$) และด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.0977$)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และดำเนินการตามกลยุทธ์และนโยบาย นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างชาญฉลาด หัวใจของความสำเร็จในการทำงาน คือการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเพราะเป้าหมายของการบริหารคือ การให้องค์กรคงอยู่ต่อไป และพนักงานในองค์กรสามารถสร้างความรุ่งเรืองที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล สุภาทอง (2550) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆอยู่ในระดับมากทุก



2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนิตติล สิงห์เวียง (2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 7 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการแสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตติล สิงห์เวียง (2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 7 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร

2.3 ครูผู้สอนในวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมภาวิโร (2549) ศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยที่มีผลทางตรง คือ พฤติกรรมพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นการกำกับดูแลพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม

2.4 ครูผู้สอนในวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน



ที่ตั้งไว้ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมาย ทิศทางและอนาคตขององค์กรได้ไม่ชัดเจน ตลอดจนสื่อสารแผนงานวิธีการ กลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายได้ไม่ชัดเจน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูได้ไม่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา วรกานต์ทิวต์ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริการและครู พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริการและครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสามารถเลือกปรับวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีผลดีต่อการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในด้านการเน้นความเป็นทางการและระเบียบแบบแผนมาตรฐาน เพื่อให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหนือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงภายนอก ปัจจัยด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี แรงผลักดันให้องค์กรต้องเร่งปรับตัว พัฒนากลยุทธ์องค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ลดละเลิกวัฒนธรรมเก่าที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเติบโตอย่างยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการมีผลต่อการทำงานของผู้บริหาร ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องปรับการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ผู้บริหารสามารถพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในการบริหารรวมถึงนโยบายของสถานศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับรู้อย่างทั่วถึงและชัดเจน ส่งเสริมสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อพัฒนาระดับสถานศึกษาและยกระดับการศึกษาในภาพรวมระดับต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยมีการเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษาด้วย
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ชุมพร คุรุพัฒน์, เสน่ห์ จุ้ยโต และวิเชียร เลิศโกคานนท์ .(2550). *ประเด็นการควบคุมองค์การให้สมดุล*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ธนชัย ยมจินดา, สมพงษ์ จ้อยศิริ และเชาว์ โจนนแสง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
- นฤมล สุภาทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2557). *นโยบายการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา (หน่วยที่ 8) การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมภาโร. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดสงขลา* (รายงานการวิจัย. สงขลา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- ลัทธிகาล ศรีระมย์, สมชาย หิรัญกิตติ และกิ่งพร ทองใบ. (2550). *การจัดการกลยุทธ์และการควบคุม* (เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 9-15). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์. (2555). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษ*. กรุงเทพฯ : openwods.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- เอกชัย อภิศักดิ์กุล และทรศนะ บุญขวัญ. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เจเอสที พับลิชชิ่ง .
- อีทท์, มิเชล เอ, ไอร์แลนด์, อาร์ ดัน และฮอสคิสสัน, โรเบิร์ต อี. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. [Strategic Management] (เอกชัย อภิศักดิ์กุล และทรศนะ บุญขวัญ, ผู้แปลและเรียบเรียง) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เจเอสที พับลิชชิ่ง.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.